JIIH
JURNAL ILMIAH IPS DAN HUMANIORA
https://jurnalcendekia.id/index.php/jiih/
Volume:1 No:1 Bulan: Februari 2023| Hal : 28-33

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PELAYANAN JASA

Hesri Mintawati, Artika Sri Rahayu, Dela Puspita, Fawwar Fauzan, Futri Safhira
Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Nusa Putra
*__Email Corresponding__: hesri.mintawati@nusaputra.ac.id

Diterima: 31 Desember 2022 Direview: 18 Januari 2023 Dipublis: 20 Februari 2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di perusahaan pelayanan jasa. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode survei dan teknik pengambilan sampel secara acak sederhana terhadap 50 responden yang bekerja di perusahaan jasa jasa di Sukabumi. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan pelayanan jasa, dengan peningkatan kemampuan karyawan dalam melayani pelanggan, meningkatkan kualitas layanan, meningkatkan produktivitas, serta memberikan kesan positif terhadap kepuasan pelanggan dan loyalitas karyawan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah bahwa perusahaan pelayanan jasa perlu memperhatikan program pelatihan dan pengembangan yang efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: pelatihan, pengembangan, kinerja karyawan, perusahaan pelayanan jasa, kepuasan pelanggan.

PENDAHULUAN

Pada setiap organisasi dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh ataupun pekerja. Bagaimanapun majunya teknologi dewasa ini yang mampu menggantikan sebagian besar tenaga kerja manusia, namun masih banyak kegiatan yang tidak dapat menggunakan alat perlengkapan mekanis dan sepenuhnya otomatis tersebut. Dikatakan paling berharga karena dari semua sumber yang terdapat dalam suatu organisasi, hanya sumber daya manusialah yang mempunyai harkat dan martabat yang harus dihargai dan dijunjung tinggi. Selain itu, hanya sumber daya manusialah yang memiliki kemampuan berpikir secara rasional (Andayani & Hirawati, 2021, Syahputra & Tanjung, 2020).

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan diatas maka peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif (Halim, et al, 2019, Mulyadi, et al, 2018).

Perusahaan jasa merupakan salah satu sektor yang tumbuh pesat dalam perekonomian Indonesia. Pada sektor ini, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pelanggan. Namun masalah yang sering muncul adalah kurangnya perhatian dari perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui program

JIIH
JURNAL ILMIAH IPS DAN HUMANIORA
https://jurnalcendekia.id/index.php/jiih/
Volume:1 No:1 Bulan: Februari 2023| Hal : 28-33

pelatihan dan pengembangan yang efektif dan efisien. Akibatnya, karyawan tidak memiliki kemampuan yang memadai dalam memberikan pelayanan yang berkualitas dan hal ini dapat berdampak negatif pada kepuasan pelanggan dan produktivitas perusahaan (Mulyadi, 2022, Sinaga, et al, 2021, Yuniarti & Suprianto, 2020, Miftahudin, 2018).

Pelatihan di awal pekerjaan bertujuan meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki tenaga teknik, yang merupakan persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pelatihan lanjutan dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensinya ke jenjang keahlian yang lebih tinggi dibidangnya atau penyesuaian apabila ada teknologi baru yang harus ditangani dibidangnya atau membentuk kemampuan baru jika pindah bidang kerjanya (Wulandari & Putriyanti, 2020, Zebua, 2020).

Di bidang sumber daya manusia, masalah menonjol adalah sampai saat ini belum mempunyai sertifikasi keahlian atau keterampilan yang standar. Sedangkan masalah menonjol di bidang sumber daya manusia adalah perlu adanya sertifikasi kemampuan dan keahlian bagi sumber daya manusia pada proyek pembangunan ini. Sehubungan dengan itu, maka diperlukan program pengembangan sumber daya manusia baik dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi itu sendiri, misalnya melalui lembaga pendidikan non formal untuk dapat menunjang program pendidikan formal. Program tersebut dirancang berorientasi kepada pengembangan kompetensi dari lulusan pendidikan formal agar dapat memasuki lapangan kerja atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan jenjang keahliannya (Rahman, 2020, Utami, et al, 2020, Sakban, et al, 2019).

Maka jelaslah bahwa dalam setiap organisasi peranan sumber daya manusia sangatlah penting. Namun demikian, tentulah yang diharapkan adalah sumber daya manusia yang berkualitas, dalam artian memiliki kemampuan dan kecakapan serta keterampilan dalam melaksanakan tugas sehingga pelayanan dapat diselenggarakan dengan tertib dan lancar. Sorotan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tidak hanya ditujukan pada pemanfaatannya secara optimal, akan tetapi juga pada pengembangannya, perlakuannya, serta estafet penggantiannya. Maka dalam rangka peningkatan efisiensi kerja, perhatian utama ditujukan pada pengembangannya. Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan hal yang perlu mendapat perhatian, karena melalui pengembangan sumber daya manusia maka diharapkan kinerja daripada orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut tercapai dengan baik (Mardhiyah, et al, 2021, Rohida, 2018).

Beberapa penelitian terakhir menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor, termasuk perusahaan pelayanan jasa. Namun, pusat perhatian antara yang diidealkan dan yang sebenarnya masih cukup besar. Selain itu, terdapat beberapa faktor pelatihan yang dapat mempengaruhi efektivitas program dan pengembangan, seperti kurangnya dukungan dari manajemen, kurangnya kurangnya antara pelatihan program dan pengembangan dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan, serta kurangnya evaluasi terhadap hasil program.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di perusahaan pelayanan jasa. Melalui metode survei dan teknik pengambilan sampel secara acak sederhana terhadap 50 responden yang bekerja di perusahaan jasa di Sukabumi, data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan nilai baru dan inovasi dalam memperbaiki program pelatihan dan pengembangan di perusahaan pelayanan jasa, sehingga karyawan dapat memiliki kemampuan yang memadai dalam memberikan pelayanan yang berkualitas dan meningkatkan kepuasan pelanggan dan produktivitas perusahaan (Sudargini, 2021, Putri, 2019).

Penelitian ini berkontribusi untuk memperkaya literatur tentang pelatihan dan pengembangan karyawan di perusahaan jasa di Indonesia. Hasil penelitian dapat memberikan informasi penting bagi manajemen perusahaan dalam merancang program pelatihan dan

JIIH
JURNAL ILMIAH IPS DAN HUMANIORA
https://jurnalcendekia.id/index.php/jiih/
Volume:1 No:1 Bulan: Februari 2023| Hal : 28-33

pengembangan yang efektif dan efisien. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti dan praktisi yang tertarik dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan sector-sektor perusahaan jasa, serta meningkatkan kualitas pelayanan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan teknik pengambilan sampel random sampling. Penelitian ini dilakukan dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang diberikan kepada 50 karyawan di perusahaan pelayanan jasa di Sukabumi. Kuesioner terdiri dari pertanyaan terbuka dan tertutup yang disesuaikan dengan variabel yang diteliti, yaitu pelatihan dan pengembangan serta kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga didukung oleh teori dan penelitian mutakhir yang relevan tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di perusahaan pelayanan jasa.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan regresi linier sederhana untuk menguji hubungan antara variabel pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah software statistik SPSS versi 25.0. Proses analisis data dilakukan dengan langkah-langkah yang sudah umum digunakan dalam analisis regresi linier, seperti uji asumsi klasik, uji signifikansi model, dan uji koefisien determinasi.

Selain itu, dalam rangka mengumpulkan data, kami juga melakukan observasi langsung terhadap karyawan di perusahaan yang menjadi objek penelitian. Observasi dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh informasi mengenai kinerja karyawan yang tidak dapat diungkapkan melalui kuesioner. Adapun hasil observasi kemudian dijadikan data tambahan yang digunakan untuk mendukung analisis dan pembahasan hasil penelitian.

Dengan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pentingnya validitas dan reliabilitas data yang terkumpul. Oleh karena itu, sebelum penelitian dilakukan, kami telah melakukan uji coba kuesioner untuk memastikan kuesioner yang digunakan valid dan reliabel. Selain itu, kami juga telah mengambil langkah-langkah untuk meminimalkan bias dan kesalahan dalam pengambilan dan pengolahan data, seperti memberikan instruksi yang jelas kepada responden dan menggunakan teknik pengambilan sampel yang acak.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi perusahaan pelayanan jasa di Sukabumi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan seperti pengambilan sampel yang hanya dilakukan di beberapa perusahaan pelayanan jasa di Sukabumi dan penggunaan metode survei yang bersifat self-report oleh responden. Oleh karena itu, hasil dari penelitian ini tidak dapat digeneralisasi ke seluruh perusahaan pelayanan jasa di wilayah Sukabumi secara keseluruhan dan dapat menjadi subjek penelitian lanjutan di masa depan.

.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel 50 karyawan perusahaan pelayanan jasa di Sukabumi. Responden yang terlibat dalam penelitian ini dipilih secara acak dengan metode simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada para responden dan diolah menggunakan program statistik.

JIIH
JURNAL ILMIAH IPS DAN HUMANIORA
https://jurnalcendekia.id/index.php/jiih/
Volume:1 No:1 Bulan: Februari 2023| Hal : 28-33

Tabel 1. Hasil Penelitian

No.	Variabel	Mean	SD
1	Pelatihan dan Pengembangan (X)	4.2	0,75
2	Kinerja Karyawan (Y)	4.5	0,82

Dari tabel di atas, terlihat bahwa rata-rata skor pelatihan dan pengembangan yang diperoleh oleh responden adalah 4.2, sedangkan rata-rata skor kinerja karyawan yang diperoleh adalah 4.5. Standar deviasi pada masing-masing variabel juga terlihat cukup rendah, yaitu 0.75 dan 0.82. Hal ini menunjukkan bahwa sampel yang diambil cukup homogen dalam hal persepsi terhadap pelatihan dan pengembangan serta kinerja karyawan.

Pembahasan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh rata-rata skor pelatihan dan pengembangan sebesar 4.2 dan rata-rata skor kinerja karyawan sebesar 4.5. Standar deviasi pada masing-masing variabel juga terlihat cukup rendah, yaitu 0.75 dan 0.82, yang menunjukkan bahwa sampel yang diambil cukup homogen dalam hal persepsi terhadap pelatihan dan pengembangan serta kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di perusahaan pelayanan jasa di Sukabumi. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di perusahaan pelayanan jasa. Pelatihan dan pengembangan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan. Selain itu, hasil observasi menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan pelatihan dan pengembangan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menangani situasi yang kompleks dan memuaskan kebutuhan pelanggan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang telah terbit dalam jurnal ilmiah. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Retnowati et al. (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur di Yogyakarta. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Syifa & Nasir (2019) juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa di Surabaya.

Khairunnisa dan Arifin (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa konsultan di Jakarta. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Kusuma, Widodo, dan Laksito (2020) juga menunjukkan adanya pengaruh positif antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa di Yogyakarta.

Penelitian lain oleh Mulyani, Susilowati, dan Susilowati (2018) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa di Jakarta. Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dukungan manajemen terhadap pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan.

JIIH
JURNAL ILMIAH IPS DAN HUMANIORA
https://jurnalcendekia.id/index.php/jiih/
Volume:1 No:1 Bulan: Februari 2023| Hal : 28-33

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, Sari, dan Ramdani (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa di Bandung. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta terdapat pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara pelatihan dan pengembangan dengan kinerja karyawan.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti jumlah responden yang relatif kecil dan hanya dilakukan di satu perusahaan di Sukabumi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan jumlah responden yang lebih banyak dan dilakukan di beberapa perusahaan yang berbeda-beda untuk mendapatkan hasil yang lebih valid dan dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di perusahaan pelayanan jasa di Sukabumi. Hal ini sejalan dengan teori dan temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Dalam penelitian ini, pelatihan dan pengembangan juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan, serta kemampuan dalam menangani situasi yang kompleks dan memuaskan kebutuhan pelanggan. Meskipun hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti jumlah responden yang relatif kecil dan hanya dilakukan di satu perusahaan di Sukabumi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan jumlah responden yang lebih banyak dan dilakukan di beberapa perusahaan yang berbeda untuk mendapatkan hasil yang lebih valid dan dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas.

REFERENSI

Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, *3*(2), 11.

Halim, K. O., Mona, M., Loren, E., Wijaya, D., & Siregar, I. N. P. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sentosa Plastik Medan. *Wahana Inovasi: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat UISU*, *8*(1).

Hidayat, R., Sari, N. M., & Ramdani, D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Perusahaan Jasa di Bandung). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 21(2), 159-170.

Khairunnisa, & Arifin, Z. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Konsultan di Jakarta. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 17(2), 113-126.

Kusuma, A. Y., Widodo, W., & Laksito, H. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa di Yogyakarta. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 11(2), 70-78.

Mardhiyah, R. H., Aldriani, S. N. F., Chitta, F., & Zulfikar, M. R. (2021). Pentingnya keterampilan belajar di abad 21 sebagai tuntutan dalam pengembangan sumber daya manusia. *Lectura: Jurnal Pendidikan*, *12*(1), 29-40.

Miftahudin, M. (2018). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, *3*(2), 1-16.

Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, *7*(1 Juni), 11-21.

Mulyadi, R., Hidayati, T., & Maria, S. (2018). Pengaruh perencanaan karir pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, *15*(1), 29-37.

Mulyani, Y., Susilowati, T., & Susilowati, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa di Jakarta. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 20(2), 141-152.

Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, *7*(1), 48-55.

Rahman, Y. A. (2020). Manajemen sumber daya manusia. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, *4*(2).

Retnowati, E., Siti, S. A., & Sutarno, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT X Di Yogyakarta. Jurnal Manajemen, 5(2), 193-206.

Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, *6*(1), 114-136.

Sakban, S., Nurmal, I., & Ridwan, R. B. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, *2*(1), 93-104.

Sudargini, Y. (2021). Peran Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekolah. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, *2*(5), 213-227.

Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(2), 283-295.

Syifa, S. U., & Nasir, N. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, *4*(3), 446-458.

Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, *1*(3), 225-236.

Wulandari, F., & Putriyanti, O. A. (2020). STUDI SHARED LEADERSHIP DAN PERANNYA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *7*(2).

Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan pada direktoreat operasi/produksi PT. X. *Jurnal Industri Elektro dan Penerbangan*, *4*(2).

Zebua, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Labuhan Haji Labuhanbatu Utara. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, *7*(2), 109-124.